

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	19	57,6
Perempuan	14	42,4
Jumlah	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan G Hotel Syariah menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 19 orang karyawan atau 57,6 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	4	12,1
20 - 30 Tahun	16	48,5
31 - 40 Tahun	11	33,3
41 - 50 Tahun	2	6,1
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 20 - 30 tahun, artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 16 orang karyawan atau 48,5 %.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	3	9,1
SMA	21	63,6
D3	4	12,1
S1	5	15,2
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil tabel 4.3 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan G Hotel Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan

yang berpendidikan terakhir SMA, yaitu sebanyak 21 orang karyawan atau 63,6%.

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban tentang variable Kompetensi (X1), Penempatan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) karyawan yang disebarkan kepada 33 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan karena sesuai dengan pengetahuannya	8	24,2	19	57,6	5	15,2	1	3,0	0	0,0
2	Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja karena sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya	18	54,5	9	27,3	6	18,2	0	0,0	0	0,0
3	Karyawan memiliki pengetahuan yang baik atas tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	9	27,3	17	51,5	7	21,2	0	0,0	0	0,0
4	Selain karyawan	10	30,3	13	39,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0

	memahami pekerjaannya karyawan juga merasa senang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya										
5	Karyawan memiliki cara atau metode yang tepat untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan	14	42,2	13	39,4	6	18,2	0	0,0	0	0,0
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan efektif dan efisien	12	36,4	13	39,4	7	21,2	1	3,0	0	0,0
7	Karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan jujur	17	51,5	8	24,2	8	24,2	0	0,0	0	0,0
8	Karyawan menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan	10	30,3	16	48,5	7	21,2	0	0,0	0	0,0

	keterbukaan										
9	Karyawan tetap bersikap baik terhadap rekan kerja walupun sedang dalam mengalami kondisi sulit yang datang dari kehidupannya diluar pekerjaan atau kantor	9	27,3	14	42,4	7	21,2	2	6,1	1	3,0
10	Karyawan terlihat sangat menyukai tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	11	33,3	12	36,4	10	30,3	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 2 yaitu “Karyawan tidak mengalami kesulitan dalam bekerja karena sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya” sebanyak 18 orang atau 54,5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu ” Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan karena sesuai dengan pengetahuannya” sebanyak 19 orang atau 57,6%. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu “Karyawan terlihat sangat menyukai tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan” sebanyak 10 orang atau 30,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu “Karyawan tetap bersikap baik terhadap rekan kerja walupun sedang dalam mengalami kondisi sulit yang datang dari kehidupannya diluar pekerjaan atau kantor” 2 orang atau 6,1%.

Jawaban sangat tidak setuju terbesar yaitu pernyataan 4 dan 9 yaitu 1 orang atau 3,1 %.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Penempatan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Latar belakang pendidikan saya berpengaruh terhadap kinerja saya	11	33,3	10	30,3	5	15,2	5	15,2	2	6,1
2	Pekerjaan & tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	10	30,3	11	33,3	7	21,2	3	9,1	2	6,1
3	Pengetahuan kerja ditempat sebelumnya sangat bermanfaat bagi pekerjaan yang sekarang saya kerjakan	15	45,4	12	36,4	5	15,2	1	3,0	0	0,0
4	Pengetahuan kerja yang diberikan pada saat masuk hotel ini sangat bermanfaat pekerjaan saya saat ini	11	33,3	12	36,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
5	Pengetahuan kerja yang saya dapat diluar hotel ini dan pada awal saya masuk di hotel sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	9	27,3	14	42,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0

6	Pengetahuan seperti pengambilan keputusan sangat saya butuhkan dalam pekerjaan saya saat ini	10	30,3	15	45,5	8	24,2	0	0,0	0	0,0
7	Keterampilan fisik atau teknis perhotelan adalah keterampilan yang sangat saya butuhkan pada pekerjaan saya saat ini	7	21,2	15	45,5	8	24,2	2	6,1	1	3,0
8	Keterampilan sosial seperti mempengaruhi orang lain dan menawarkan barang atau jasa sangat saya butuhkan pada pekerjaan saya saat ini	11	33,3	12	36,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
9	Rekrutmen karyawan pada perusahaan tempat saya bekerja lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja.	9	27,3	11	33,3	13	39,4	0	0,0	0	0,0
10	Pengalaman kerja yang saya miliki dapat menunjang kegiatan hotel	9	27,3	17	51,5	5	15,2	1	3,0	1	3,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Pengetahuan kerja ditempat sebelumnya sangat bermanfaat bagi pekerjaan yang sekarang saya

kerjakan” sebanyak 15 orang atau 45,4%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 10 yaitu ” Pengalaman kerja yang saya miliki dapat menunjang kegiatan hotel” sebanyak 17 orang atau 51,5%. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 9 yaitu “Rekrutmen karyawan pada perusahaan tempat saya bekerja lebih mempertimbangkan faktor pengalaman kerja sebanyak 13 orang atau 39,4%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Latar belakang pendidikan saya berpengaruh terhadap kinerja saya” sebanyak 5 orang atau 15,2%. Jawaban sangat tidak setuju terbesar terdapat pada pernyataan 1 dan 2 sebanyak 2 orang atau 6,1%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan	7	21,2	16	48,5	8	24,2	2	6,1	0	0,0
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan	9	27,3	15	45,5	8	24,2	1	3,0	0	0,0
3	Selama bekerja,	8	24,2	18	54,5	7	21,2	0	0,0	0	0,0

	hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu										
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda	12	36,4	14	42,4	6	18,2	1	3,0	0	0,0
5	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan	8	24,2	17	51,5	8	24,2	0	0,0	0	0,0
6	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	9	27,3	17	51,5	6	18,2	1	3,0	0	0,0
7	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	13	39,4	10	30,3	9	27,3	1	3,0	0	0,0
8	Saya mampu bekerja sama dalam	14	42,4	11	33,3	8	24,2	0	0,0	0	0,0

	menyelesaikan pekerjaan										
9	Saya siap membantu rekan kerja saya apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	19	57,6	12	36,4	1	3,0	1	3,0	0	0,0
10	Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal	33	54,5	9	27,3	6	18,0	0	0,0	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju terdapat pada pernyataan 10 yaitu “Saya mampu berdiskusi untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal sebanyak 33 orang atau 54,5%. Jawaban setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 3 yaitu ” Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu” sebanyak 18 orang atau 54,5%. Jawaban netral pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 7 yaitu “Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu” sebanyak 9 orang atau 27,3%. Jawaban tidak setuju pada tabel diatas yang terbesar terdapat pada pernyataan 1 yaitu “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan” 2 orang atau 6,1 %. Jawaban sangat tidak setuju tidak ada.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kompetensi (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,637	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,392	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,698	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,687	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,612	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,596	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,594	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,730	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,369	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,617	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,730 dan paling rendah 0,392. Dengan demikian seluruh item Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penempatan Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,473	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,526	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,581	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,714	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,639	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,396	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,514	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,654	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,648	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,689	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Penempatan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,714 dan paling rendah 0,396. Dengan demikian seluruh item Penempatan Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,591	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,811	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,669	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,687	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,693	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,772	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0,723	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,542	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,611	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,720	0,3440	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Pengembangan Karir. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,811 dan paling rendah 0,542. Dengan demikian seluruh item Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 21. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.10

Interprestasi Nilai R

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1,000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Anwar Sanusi (2020)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,867	0.8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Penempatan Kerja (X2)	0,863	0.8000 – 1,000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0.8000 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach' alpha variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,867, dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,863, dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,912, yang artinya tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,471	0,05	Sig>Alpha	Linier
Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,125	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat diartikan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,471 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,559	1,789	Bebas gejala multikolieneritas
Penempatan Kerja (X2)	0,559	1,789	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Kompetensi X1), dan Penempatan Kerja (X2) lebih dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

Variabel	Nilai regresi
Constant	7,892
Kompetensi (X1)	0,667
Penempatan Kerja (X2)	0,153

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.14 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 7,892 + 0,667 X1 + 0,153 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 7,892 satu satuan jika jumlah variabel Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Kompetensi (X1)

Jika jumlah Kompetensi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satu satuan.

c. Koefisien Penempatan Kerja (X2)

Jika jumlah Penempatan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan berkurang sebesar 0,153 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,667.

Tabel 4.15
Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	R Squares (koefisien determinasi)
Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2)	0,742 ^a	0,550

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Dari tabel 4.15 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,742 artinya variabel Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,2% dan sisanya 25,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara

Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) karyawan adalah positif artinya jika Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) naik maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1)	0.001	0,05	Sig<alpha	3,771	2.03951	t _{hitung} > t _{tabel}	Ho ditolak
Penempatan Kerja (X2)	0.307	0,05	Sig>alpha	1,040	2.03951	t _{hitung} < t _{tabel}	Ho diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Kompetensi (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,771 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df=33-2=31) adalah 2.03951 jadi t_{hitung} (3,771) > t_{tabel} (2.03951) dan nilai sig (0,009) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

2. Pengaruh Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Berdasarkan tabel 4.16 didapat perhitungan pada Penempatan Kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,040 sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df=33-1=31) adalah 2.03951 jadi t_{hitung} (1,040) < t_{tabel} (2.03951) dan nilai

sig (0,307) > alpha (0,05) dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga diartikan bahwa Penempatan Kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berdasarkan pengolahan data uji F diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.17

Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2)	18,348	3,30	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Derajat kebebasan menggunakan perhitungan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 33, jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $33 - 2 = 31$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 3,30 dan F_{hitung} 18,348.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 18,348 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,30 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Kompetensi (X1), dan Penempatan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pembahasan Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung yang nampak pada nilai sig sebesar 0,001. Berdasarkan nilai signifikansi tersebut artinya jika kompetensi pada perusahaan dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung akan meningkat atau akan menjadi baik jika pengelolaan sumberdaya manusia dapat dioptimalkan dengan memunculkan kebijakan yang memperhatikan atau fokus pada menghadirkan kompetensi dalam sumberdaya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jika penulis melihat rata-rata skor pada tabel 4.4 hasil jawaban responden variabel kompetensi (daftar pertanyaan yang diadaptasikan dari indikator kompetensi) menunjukkan bahwa skor tertinggi pada point pernyataan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan pengetahuannya menjawab setuju (S) sebesar 57,6%, karyawan tidak mengalami kesulitan jika pekerjaan sesuai dengan pengetahuannya dengan jawaban sangat setuju (SS) sebesar 54,5%, karyawan memiliki pengetahuan yang baik pada tugas dan pekerjaan dengan jawaban setuju (S) sebesar 51,5%, menjalankan tugas dan pekerjaan dengan jujur dengan jawaban sangat setuju (SS) sebesar 51,5%. Skor jawaban kuesioner tentang kompetensi memiliki nilai rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju

yang tinggi atau di atas 50%, artinya berdasarkan skor jawaban tersebut G hotel syariah dapat mempertimbangkan untuk fokus pada kompetensi pada sumberdaya manusianya, berdasarkan kebutuhan karyawan (penilaian krayawan).

4.6.2 Pembahasan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel Penempatan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung, terlihat dari nilai sig yaitu sebesar 0,307 atau lebih besar dari nilai alpha 0,05. Artinya Penempatan Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan di G Hotel Syariah Bandar Lampung sehingga tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Jika penulis melihat rata-rata skor pada tabel 4.4 hasil jawaban responden pada variabel Penempatan Kerja (daftar pertanyaan yang diadaptasikan dari indikator kompetensi) menunjukkan bahwa rata-rata skor jawaban pada pernyataan penempatan kerja pada jawaban netral atau ragu-ragu memiliki skor yang tinggi yaitu 20 sampai dengan 39%, yaitu pada point pernyataan pekerjaan dan tanggung jawab kerja sesuai dengan latar belakan pendidikan dengan jawaban sebesar 21,2%, pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan di hotel dengan jawaban sebesar 24,2%, pengetahuan yang didapat sebelum bekerja dan pada awal masuk kerja dengan jawaban sebesar 24,2%, pengetahuan yang berhubungan dengan pengambilan keputusan dengan jawaban sebesar 24,2%, keterampilan fisik atau teknis tentang perhotelan dengan jawaban sebesar 24,2%, keterampilan sosial dengan jawaban sebesar 24,2% dan rekrutmen yang mempertimbangkan pengalaman kerja dengan jawaban sebesar 39,4%. Jawaban terkait dengan Penempatan Pekerjaan terseut dipandang kurang atau tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan berdasarkan penilaian karyawan G Hotel Syariah.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian bahwa Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya jika Kompetensi dan Kinerja Karyawan berjalan dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di G Hotel Syariah Bandar Lampung. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan mendapat kinerja karyawan yang baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan pemahaman tentang Kompetensi yang lebih baik lagi agar karyawan dapat menambah kompetensi dan keahlian yang dimiliki. Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan penempatan kerja dalam arti penempatan kerja kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keinginan dan fokus dalam meningkatkan kinerja perusahaan.